

CRONICA INTERNACIONAL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

EL CRECIMIENTO DEMOGRÁFICO EN EL TERCER MUNDO

El crecimiento demográfico incesante y el fuerte éxodo rural siguen contribuyendo al meteórico aumento de la población urbana en el Tercer Mundo. Según las previsiones, el número de habitantes en las ciudades ascenderá en espiral hasta alcanzar a fines del siglo 2.000 millones, o sea, un tercio de la población mundial (la proporción era de un quinto en 1975).

En los próximos veinte años habrán aparecido en los países en desarrollo 300 ciudades de más de un millón de habitantes: antes de 1975 existían 90.

PROBLEMAS SOCIALES

Esta marea humana genera nuevos problemas sociales, políticos, ecológicos. Encontrar trabajo sigue siendo su preocupación más inmediata y crucial.

No es sorprendente que pese a la considerable expansión de la industria, los servicios y las actividades públicas en los centros urbanos de los países en desarrollo, estos sectores no hayan podido dar cabida a la hueste siempre creciente de candidatos a trabajar.

DESEMPLEO URBANO

Sin embargo, el desempleo urbano ha crecido relativamente poco. La explicación es muy sencilla y evidente: los pobres de las ciudades no pueden permitirse quedar ociosos y encuentran trabajos marginales callejeros

que les permite sobrevivir. Por ejemplo, se convierten en vendedores de cigarrillos y periódicos o lustrabotas, atienden minúsculos negocios o trabajan de herreros o plomeros, haciendo todo tipo de servicios o reparaciones.

Subsisten en estas condiciones 150 millones de personas y su número va en rápido aumento. Según un estudio reciente de la OIT, se incorporan a este medio, que los economistas llaman el «sector informal», hasta cinco individuos de cada diez que ingresan en el mercado de trabajo urbano en el Tercer Mundo.

PNUMA

Preparando con la asistencia del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el estudio se basa en datos procedentes de unas 16.000 unidades en pequeña escala del sector informal en nueve ciudades de América Latina, África y Asia.

Uno de los objetivos de esta investigación era arrojar luz sobre la estructura del empleo, la generación de ingresos, las condiciones de trabajo y la viabilidad económica del sector. Su conclusión es que debe apoyarse y alentarse este poderoso enclave generador de empleo.

CREACIÓN DE EMPLEOS

El sector informal urbano contiene principalmente unidades de trabajo en pequeña escala que, funcionando con un presupuesto escasísimo, producen y distribuyen bienes. Su objetivo primario no es la búsqueda de posibilidades de inversión, sino la creación de empleos.

El autor destruye un mito corriente según el cual el sector informal es principalmente una fuente de empleo para quienes ya tienen otro trabajo y para las personas de edad. Se ha comprobado, por el contrario, que quienes están al frente de las unidades del sector informal son relativamente jóvenes.

El estudio también refuta la opinión de que el sector es un «lugar de paso» cuyos miembros tarde o temprano se incorporan al sector formal. En realidad, la mayoría de ellos espera —e incluso prefiere— permanecer donde están.

REMUNERACIONES

Buena parte de los jefes de unidad obtiene ganancias comparables a los ingresos mínimos del sector formal. La remuneración que perciben los asa-

lariados del sector informal varía considerablemente; hay indicios de que en su mayoría reciben salarios inferiores al mínimo legal. Pero en algunas actividades, como en los servicios de reparación, la mayoría de los trabajadores calificados obtiene una remuneración superior.

INVERSIÓN ECONÓMICA

El estudio muestra que la inversión necesaria para crear trabajo en el sector informal es muy pequeño; oscila entre 36 dólares por trabajador en Freetown y 300 dólares en Manila. En el sector formal, la misma operación cuesta entre 15.000 y 30.000 dólares.

SECTOR INFORMAL

El sector informal representa entre un cuarto y un tercio del total del ingreso generado en las ciudades; por ejemplo, en Asunción su contribución se calcula en un 33 por 100, en Yakarta (Indonesia) y Lima en un 30 por 100, en Ahmedabad (India) en un 28 por 100 y en San Salvador en un 25 por 100.

Es evidente, pues, que las empresas del sector informal utilizan muy poco capital y que éste es casi siempre propio, al tiempo que hacen una contribución importante a los ingresos urbanos totales.

Más aún, el sector informal se sirve básicamente de materiales autóctonos y a menudo recupera y reutiliza productos de equipos de desecho. Por tanto, no ejerce ninguna presión sobre las divisas disponibles para la importación ni constituye una carga para la balanza de pagos.

Lo más importante es que el sector informal proporciona un medio de vida a millones de personas que de otra manera se encontrarían desocupadas.

Este estudio confirma que el sector informal urbano funciona como fuente de trabajo para una enorme cantidad de desempleados y subempleados.

Destaca en particular dos tipos de medidas que pueden fortalecer a este sector como «válvulas de seguridad»: el fomento de la capacitación y las facilidades de crédito.

Teniendo en cuenta la función importante que desempeñan las calificaciones en la configuración del sector informal, el estudio insta a que se reorienten los actuales servicios de formación tanto institucional como

extrainstitucional, se mejore su calidad y se introduzcan nuevas especializaciones.

POLÍTICA FINANCIERA Y CREDITICIA

Otra dificultad importante, la escasez de fuentes de capital, aumenta la vulnerabilidad de las pequeñas empresas. El estudio propugna que se modifique la política crediticia y bancaria tomando en cuenta las necesidades y la capacidad de absorción del sector. Además las instituciones de crédito deben hacer un esfuerzo por alcanzar a las unidades del sector informal y tener en cuenta la vinculación que existe entre el capital y las demás modalidades de asistencia, en particular la formación.

Las medidas mencionadas reforzarán sin duda el papel del sector informal e incluso podrán facilitar el ascenso social de muchas personas. Pero seguirá siendo el escalón más bajo de las economías urbanas —concluye el estudio— mientras los estrategas del desarrollo nacional no la asignen una función complementaria a la del sector formal.

NORMAS PARA LA NAVEGACIÓN DE LOS BARCOS

La entrada en vigor del nuevo convenio de la OIT a fines de este año, asestará un duro golpe a los barcos que navegan en condiciones inferiores a las normas.

ACCIDENTES MARÍTIMOS

En los últimos años algunos navíos, especialmente «supercargueros», han provocado desastres marítimos que constituyen un capítulo nuevo y alarmante en la historia de la navegación. Cuando naufragó el «Amoco Cádiz», cuando encalló y se partió en dos el «Argo Merchant» y cuando entró en colisión el «Pacific Glory», se produjeron funestas «mareas negras» de petróleo que perjudicaron gravemente el estado de las playas y la fauna marítima. Otros desastres menos conocidos incluyen la explosión en puerto del «Brtelguese», en la cual se perdieron 50 vidas humanas, y el naufragio del «Seagull», en el cual desaparecieron 30 marinos.

DATOS ESTADÍSTICOS

Aunque la marina mercante de cualquier país puede incluir buques en mal estado, las estadísticas indican que gran número de accidentes provocados por irrespeto de las normas internacionales sobre la seguridad marítima y la tripulación involucran a navíos matriculados con «banderas de conveniencia».

Esta situación plantea uno de los problemas más agudos de la historia de la navegación.

En años recientes se ha producido un crecimiento meteórico de las flotas mercantes registradas bajo banderas de conveniencia. Representan más de 200 millones de toneladas, es decir, alrededor de un tercio del tonelaje marítimo mundial.

Sería más exacta, en su opinión, la expresión «bandera de necesidad».

SOLUCIONES

El convenio internacional de la OIT sobre las normas mínimas en la marina mercante (núm. 147, 1976), corta ese nudo gordiano. Basado en la premisa, que aceptan todas las partes interesadas, de que existen buques inferiores a las normas, el principal objetivo del convenio es identificarlos, sea cual sea su matrícula, y hacer que se conformen a las normas aceptadas en materia de seguridad, higiene y bienestar social.

El convenio exige que la legislación nacional de los países de matrícula ampare la seguridad a bordo —tema que abarca las normas en materia de capacidad de tripulación, las horas de trabajo a bordo y la dotación— y la seguridad social. Por añadidura, las condiciones de trabajo y la vida a bordo deben estar cubiertas por la legislación y por las ventajas o convenios colectivos. Estas disposiciones deben ser en sustancia equivalentes a las que contienen ciertos convenios de la OIT que se especifican. Además, el país de matrícula debe ejercer una jurisdicción o control efectivo sobre sus navíos en todas estas cuestiones y también verificar si las tripulaciones poseen la formación necesaria.

INSPECCIÓN DE NAVÍOS

El convenio por primera vez da la posibilidad a las autoridades portuarias de un país que lo haya ratificado de inspeccionar un navío al que

se sospeche de violar las normas internacionales, y corregir cualquier situación que cree amenazas desde el punto de vista sanitario y de la seguridad, aun si el barco tiene matrícula de un país que no haya ratificado el convenio.

«Esto dará un arma más eficaz a la legislación marítima internacional», dice Bjorn Clack-Nissen, el nuevo jefe del Servicio Marítimo de la OIT.

«Hasta ahora, las autoridades portuarias por lo general sólo intervenían si el estado de un barco hacía peligrar la seguridad y la salud general. Era raro que se preocuparan por lo que ocurría en el interior del barco. Ahora, un país que haya ratificado el convenio tiene el derecho de verificar si los navíos que entran a sus puertos se conforman a las disposiciones de aquél.»

Si no se satisfacen estas condiciones, el país donde esté situado el puerto puede informar sobre el asunto al país de matrícula, y la OIT puede tomar la misma medida si recibe una queja de un miembro de la tripulación, un organismo profesional, un sindicato o cualquier persona que tenga un interés en la seguridad del barco o en la seguridad y la salud de la tripulación.

ADHESIONES AL CONVENIO

Sólo los países que se hayan adherido o adhieran a los convenios más importantes sobre seguridad marítima de la Organización Consultiva Marítima Intergubernamental (OCMI) —es decir, la Convención para la seguridad de la vida humana en el mar, el Convenio Internacional sobre líneas de carga y el Reglamento sobre prevención de los abordajes— pueden ratificar el convenio núm. 147. Esto destaca la estrecha vinculación existente entre la seguridad y las condiciones de empleo a bordo.

APOYO INTERNACIONAL

El convenio de la OIT contra los buques inferiores a las normas fue adoptado en la última reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1976.

El país que encabeza la lista de lejos es Liberia, con casi 158 millones de toneladas. Le siguen Panamá, con 39 millones de toneladas, Singapur con 12.500.000, Chipre, Líbano y Honduras.

Se ha estimado que trabajan bajo banderas de conveniencia alrededor de 150.000 hombres, procedentes en su mayoría de países asiáticos.

POSICIÓN DE LOS MARINOS

Los marinos acusan a los armadores de estos navíos de emplear mano de obra barata con fines de lucro. En muchos de ellos la tripulación trabaja en inferioridad de condiciones salariales y con insuficiencia de tiempo libre, vacaciones, prestaciones suplementarias y seguro social.

La gente de mar sostiene que los países que ofrecen banderas de conveniencia no suelen verificar si los barcos así registrados cumplen en su totalidad con las normas y reglamentaciones internacionales sobre funcionamiento seguro de los navíos y sobre las condiciones de trabajo a bordo, y que, por consiguiente, dichos barcos constituyen un peligro para la navegación y la seguridad de la vida en el mar. La gente de mar también acusa de esta situación a los Gobiernos que permiten la sustitución de las matrículas nacionales por banderas de conveniencia.

CRITERIO DE LOS ARMADORES

Los armadores, por su parte, afirman que obran en interés del comercio mundial y de la mejor distribución internacional de materias primas, tales como el petróleo y los minerales. Dicen que muchos barcos registrados bajo banderas de conveniencia son relativamente nuevos y representan una considerable inversión y que, por tanto, al propio armador le interesa que funcionen correctamente. Por consiguiente, sostienen, muchos de ellos ofrecen normas de seguridad y condiciones de trabajo superiores a las normas internacionales.

Sin las ventajas especiales a que dan derecho las llamadas banderas de conveniencia, argumentan, resultaría imposible para muchos barcos competir en la escena internacional.

Entrará en vigor en el mes de noviembre, un año después de haber recibido la décima ratificación que necesitaba. El Reino Unido completó la lista, precedido por la República Federal de Alemania, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Noruega, los Países Bajos y Suecia. Más de la cuarta parte del tonelaje bruto de la flota mercante mundial, en otras palabras, ha dado su aval a esta norma.

Ha llevado cuatro años obtener este apoyo: es poco en el mundo de la legislación internacional, que se mueve con relativa lentitud. El hecho indica que está robusteciéndose la voluntad internacional de acabar con los navíos en malas condiciones y de hacer que la vida de trabajo de todos los que siguen la llamada del mar sea más segura, más higiénica y más humana.

CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT

PRESUPUESTOS DE LA OIT Y VIOLACIÓN DE DERECHOS SINDICALES

La adopción del programa y presupuestos de la OIT para 1982-1983 y el examen de casos de violación de los derechos sindicales fueron las dos cuestiones principales que abordó el Consejo de Administración de la OIT en Ginebra en su última reunión.

Presupuesto

El Consejo elevó a la Conferencia Internacional del Trabajo, para su adopción en el mes de junio, un presupuesto de gastos de 238.746.000 dólares constantes; dicha suma es casi un 9 por 100 superior a la del presupuesto adoptado para el período 1980-1981. Los principales puntos que figuran en el programa son las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos, el empleo de la formación, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, las actividades sectoriales, la seguridad social, el análisis de los problemas del trabajo y las estadísticas.

Estas propuestas, declaró el director general de la OIT, Francis Blanchard, representan «el mínimo con que debe contar la Organización para afrontar el desafío de nuestro tiempo», a fin de seguir una acción resuelta para que retrocedan los males que afligen con tanta crueldad a seres humanos privados de trabajo, de protección y de libertad.

Libertad sindical

El Consejo de Administración adoptó el informe de su Comité de Libertad Sindical, en el cual se examinan en profundidad 21 de los 74 casos que le fueron sometidos, referentes a 34 países del mundo entero, y emitió conclusiones definitivas sobre diez casos.

En fecha reciente, representantes del director general de la OIT cumplieron misiones de contactos directos en tres países latinoamericanos. En el caso de Chile, el Consejo de Administración expresó la esperanza de que pronto se introdujeran las modificaciones legislativas necesarias para una mejor aplicación de los principios de la libertad sindical. Lamentó que las encuestas ordenadas por los órganos judiciales chilenos no hayan podido esclarecer las circunstancias de la desaparición de ciertos sindicalistas.

Los informes sobre las misiones efectuadas en la Argentina y Uruguay serán considerados cuando el Comité examine los casos respectivos en su reunión de mayo.

Se hicieron llamamientos urgentes a los Gobiernos de Malasia, Perú, Sudán, El Salvador y Guatemala para que envíen observaciones que el Comité solicitó hace tiempo. En el caso de los dos últimos países se citó el carácter grave de las quejas, que tienen que ver con muertes, malos tratos, detención de sindicalistas y ocupación de los locales sindicales.

La URSS

En sus conclusiones definitivas sobre el caso referente a la URSS, el Consejo de Administración llamó la atención de dicho Gobierno sobre el derecho de los trabajadores a crear, en un clima de plena seguridad, organizaciones de trabajadores independientes tanto de las ya existentes como de todos los partidos políticos, y pidió que la legislación reconozca el derecho de los trabajadores a constituir una organización fuera de los comités sindicales locales y de fábrica ya existentes. Recomendó que se otorguen garantías para que las medidas de internamiento en hospitales psiquiátricos no sean aplicadas como sanción o como un medio de presión contra las personas que deseen crear organizaciones nuevas e independientes, e invitó al Gobierno a examinar nuevamente la situación en este sentido. El Consejo de Administración afirmó que la liberación de un sindicalista a condición de que salga del país no puede considerarse compatible con el ejercicio de los derechos sindicales. Y, por fin, lamentó que el Gobierno no le hubiera proporcionado el texto de las sentencias que le fueron pedidas con ocasión del precedente examen del caso.

Las conclusiones provisionales sobre Bolivia y Turquía expresan inquietud ante la gravedad de ciertas acusaciones y destacan la importancia que reviste al respecto de los derechos humanos, fundamentalmente para el ejercicio de la libertad sindical. El Consejo solicitó nueva información a los Gobiernos. Se le comunicó que la suma de 30.000 dólares confiscada a una misión enviada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres a Bolivia había sido entregada al director general de la OIT, y devuelta por éste a la CIOSL.

Huelgas

Se adoptaron conclusiones provisionales sobre Brasil, en un caso referente a las medidas tomadas por el Gobierno luego de una huelga. El

Consejo de Administración pidió en particular que se le informe sobre el resultado de las actuaciones judiciales entabladas contra ciertos dirigentes sindicales.

EMPRESAS MULTINACIONALES. FORMACION DEL PERSONAL

En los países en desarrollo que disponen de un potencial de riqueza aún inexplorada, la formación del personal necesario para desarrollar esos recursos puede ser el factor clave para salir de la pobreza.

Las empresas multinacionales llevan a cabo un volumen impresionante de capacitación, que se suma a los esfuerzos desplegados por los propios países. Pero, en general, esa capacitación está encaminada a aumentar el rendimiento de las empresas más bien que a adelantar objetivos de desarrollo.

La OIT acaba de publicar un estudio sobre las prácticas de formación de las empresas multinacionales y el desarrollo. Se señala allí que las estructuras de formación de ciertos países resultan débiles en comparación con las que poseen las multinacionales, que cuentan con más experiencia, mejores equipos y mayor especialización.

PROGRAMA DE FORMACIÓN

Se examinan en el estudio los programas de formación de tales empresas en el mundo entero, así como la información obtenida por los expertos de la OIT en Bangladesh, Costa de Marfil, Costa Rica, Marruecos, Nigeria y Sri Lanka. Figuran también tres estudios a fondo de casos particulares (Brasil, India y Nigeria) realizados por especialistas externos.

La formación que proporcionan las multinacionales tiene diversas modalidades. El personal de dirección de categoría superior suele formarse en el país sede de la empresa, por lo general en Europa y América del Norte. El personal de categoría intermedia y los trabajadores manuales casi siempre reciben formación en los países donde la empresa funciona, ya sea a través de programas especiales en cooperación con las instituciones locales, o en el trabajo mismo.

La formación que imparten esas empresas está encaminada principalmente a elevar las calificaciones de cierto tipo de personas; los más beneficiados son los trabajadores calificados y el personal de dirección de categoría media y superior. Los trabajadores no especializados, en cambio, sólo

suelen recibir algunos elementos de formación de carácter práctico.

Por regla general, la formación que dispensan las multinacionales —señala el estudio— contribuye al desarrollo, pero es desigual y hace hincapié en los aspectos de particular interés para la empresa.

CONOCIMIENTOS NECESARIOS

Por lo que respecta a cuatro empresas multinacionales estudiadas en Nigeria, se comprobó que solamente una de ellas ofrecía un programa de formación completo. Las otras tres (por ejemplo) no proporcionaban formación a los trabajadores de alto nivel en materia de investigación y desarrollo. Una empresa encargada de la construcción de carreteras no formaba un número suficiente de trabajadores para el mantenimiento de las obras en buen estado. Según el autor del estudio, parece existir cierta renuencia a transmitir los conocimientos necesarios para que una empresa funcione únicamente con personal local.

INCORPORACIÓN AL TRABAJO

El autor de la monografía referente al Brasil señala que quienes comienzan a trabajar por primera vez en una empresa multinacional generalmente poseen pocas calificaciones, de modo que cualquiera sea el tipo de formación que reciban, ésta contribuya a aumentar sus conocimientos y los ayude a desarrollar sus aptitudes personales.

DESARROLLO GENERAL

Lo importante para el país huésped es saber si la formación que ofrecen las empresas multinacionales contribuye al desarrollo general. La empresa, que tiene una fuerza de trabajo altamente capacitada y eficaz, dispone de medios para hacer una contribución de peso a la economía del país. La economía de un país en desarrollo también puede verse beneficiada ulteriormente, cuando el empleado deje una empresa multinacional y comienza a trabajar en otra compañía quizá nacional, o se instala por su cuenta.

MOVILIDAD EN EL EMPLEO

Con respecto al Brasil, se ha destacado en particular el hecho de que los jefes de personal y los supervisores de la formación tienen un grado bastante elevado de movilidad en el empleo y con frecuencia pasan de empresas internacionales a compañías nacionales, públicas o privadas.

MISIÓN DE LOS GOBIERNOS

La responsabilidad primordial de la formación para el desarrollo incumbe naturalmente a los gobiernos. El estudio señala que las empresas multinacionales tienden a invertir en los países que cuentan con trabajadores debidamente capacitados. Por otra parte, muchos gobiernos no proporcionan orientación suficiente a dichas empresas para obtener de ellas una contribución óptima al desarrollo de aptitudes de interés general.

Es de vital importancia, en particular, lograr una cooperación eficaz entre las empresas multinacionales y las instituciones docentes oficiales. El estudio señala que un mejor conocimiento de las posibilidades locales de formación pueden ayudar a una empresa multinacional a modificar sus programas, y que las instituciones docentes nacionales deberían determinar más detalladamente la contribución concreta que pueden recibir este tipo de empresas.

POLITICA SOCIAL

CONFERENCIA REGIONAL ASIÁTICA

En diciembre último se ha celebrado en Manila la reunión de la Conferencia regional asiática de la OIT.

El Director General de la OIT, su memoria, advierte, la inquietud y urgencia, que cundan cada vez más por lograr un cambio en el Asia rural; a medida que aumentan las esperanzas de millones de necesitados, en esa región, y se hacen más insistentes sus demandas de mejora económica y social, mientras que los graves problemas de pobreza, desempleo y miseria social, todavía esperan soluciones.

Condiciones sociales

Aunque el crecimiento económico, la pobreza en Asia seguirá azotando a las masas durante el decenio de 1980 y la situación de empleo y subempleo probablemente empeorará si persisten las tasas sobre producción y empleo del pasado.

Más de 750 millones de personas de la región, excluyendo China, padecen pobreza absoluta. Los más duramente castigados son los campesinos sin tierra, los agricultores en pequeña escala, los arrendatarios y aparceros, pero

la pobreza de los ciudadanos probablemente aumentará muy sensiblemente, ya que la población urbana alcanzará la cifra de 880 millones de personas a finales de siglo.

Crecimiento económico

El crecimiento económico sigue teniendo importancia crucial en la campaña contra la pobreza, según el señor Blanchard, pero necesita ser apoyado con medidas que fijen el tipo de crecimiento, la estructura de producción y empleo, el acceso de los pobres a los recursos productivos y una distribución más justa del producto del crecimiento.

Medidas posibles

En el sector rural, la producción agrícola debe aumentar de forma que beneficien a los agricultores de pequeñas empresas y crea empleos y se consigna a la larga mayor producción, obtenida con mejores cosechas en vez de extender la superficie cultivada. Una mejor redistribución del ingreso frenaría el empobrecimiento rural. La fragmentación excesiva de las parcelas podría perturbar el crecimiento de la productividad.

Acelerar la industrialización para disminuir la pobreza, crear empleos y promover la igualdad de ingresos. Recordemos que en 1975, la tasa de desempleo se fijaba en un 36 por 100 y se calcula que entre 1980 y 1987 llegarán al mercado laboral 139 millones de trabajadores.

La industria en pequeña escala, la descentralización, las tecnologías apropiadas y la promoción de la expansión, son factores muy importantes en estos proyectos.

POBREZA Y DESIGUALDADES EN PAÍSES DEL MERCADO COMÚN

Un reciente trabajo hace un minucioso estudio de la pobreza y la desigualdad en seis países del Mercado Común: Reino Unido, Bélgica, Irlanda, Francia, Italia y República Federal de Alemania.

Se estima que la desigualdad de ingresos en Francia y en Italia es mucho más elevada que en la República Federal Alemana y sobre todo en el Reino Unido.

El peso de la expansión y del bienestar social de la posguerra no se ha orientado hacia los grupos de bajos ingresos, resultando una escasa diferencia entre la desigualdad de ingresos antes y después de las transferencias sociales.

Pobreza

La pobreza tampoco se ha eliminado, sobre todo si se la define en términos relativos, proporción fija del ingreso nacional, cuantía monetaria, estado de salud, servicios de enseñanza y vivienda, etc., como ejemplos diremos que la mortalidad materna e infantil en la República Federal Alemana es sensiblemente mayor que en el Reino Unido.

Tal vez con los apoyos sindicales se logre en el futuro, un ingreso mínimo generalizado para todos los ciudadanos del Mercado Común.

CONDICIONES DE TRABAJO

FRANCIA

El trabajo de temporada en la industria

En Francia se han efectuado recientemente unas encuestas y trabajos relativos al trabajo de la temporada en las empresas industriales y de los mismos se ha llegado a los siguientes resultados:

El trabajo temporero y otras formas de trabajo precario en los grandes establecimientos pertenecientes al consorcio, tiene por misión limitar el número de asalariados permanentes, ya utilizando obreros temporales en lugar de contratar nuevo personal, ya sustituyendo en los servicios anejos, a la producción a obreros permanentes por obreros temporeros, o en subcontrata.

DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

CARTAS DE LOS DERECHOS DE LA FAMILIA

Suiza

Una «Carta de los derechos de la familia» ha pedido el arzobispo de Friburgo en una reunión de la Academia Católica de Friburgo. El arzobispo ha manifestado que los derechos del matrimonio y la familia son prioritarios ante la sociedad y el Estado. Estos tienen que respetar y fomentar la familia. En la «Carta» deben estar fijados los derechos de la familia a la existencia, a la transmisión de la vida y a la educación de los hijos, así

como el derecho de los cónyuges de reconocer y transmitir su fe religiosa. También hay que asegurar la protección de la esfera íntima de la vida matrimonial y familiar y la estabilidad de la familia.

Otros puntos de la «Carta» debieran ser el derecho a una vivienda que satisfaga a la familia, y tiempo suficiente para la vida propia de la familia.

AÑO DEL NIÑO

Juan Pablo II, en constante preocupación por los que sufren, los humildes, buscando el amor, la felicidad, la paz,... ha sido objeto de un criminal atentado y queremos resaltar dos de sus últimas alocuciones en favor del niño y de la familia, que sufre hoy tan duros ataques. En el último mensaje de Navidad repitió las palabras pronunciadas en la ONU, en Nueva York:

«Deseo... en presencia de los representantes de tantas naciones del globo aquí reunidos, expresar el gozo que para cada uno de nosotros constituyen los niños, primavera de la vida, anticipo de la historia futura de cada una de las patrias terrestres actuales.

Ningún país del mundo, ningún sistema político puede pensar en el propio futuro de modo diverso, si no es a través de la imagen de estas nuevas generaciones que tomarán de sus padres el múltiple patrimonio de los valores, de los deberes, de las aspiraciones de la nación a la que pertenecen, junto con él de toda la familia humana. La solicitud por el niño, incluso antes de su nacimiento, desde el primer momento de su concepción y a continuación, en los años de la infancia y de la juventud, es la verificación primera y fundamental de la relación del hombre con el hombre.»

LOS DERECHOS DEL HOMBRE

«Y por esto, ¿qué más se podría desear a cada nación y a toda la humanidad, a todos los niños del mundo sino un futuro mejor en el que el respeto de los Derechos del hombre llegue a ser una realidad plena en las dimensiones del 2000 que se acerca?»

Dirigiéndose a todos los niños de la tierra, exclamó:

«¡Sois nuestro amor!

¡Sois nuestro futuro!

Queremos transmitirlos lo mejor que tenemos.

Queremos transmitirlos un mundo mejor y más justo: el mundo de la fraternidad humana y de la paz.

Queremos transmitir el fruto del trabajo de todas las generaciones y la herencia de todas las culturas.»

También es recomendable recordar algunos párrafos de la siguiente oración por la familia, compuesta por Juan Pablo II.

«Haz que tu gracia guíe los pensamientos y las obras de los esposos hacia el bien de sus familias y de todas las familias del mundo.

Haz que las jóvenes generaciones encuentren en la familia un fuerte apoyo para su humanidad y su crecimiento en la verdad y el amor.

Haz que el amor corroborado por la gracia del sacramento del matrimonio se demuestre más fuerte que cualquier debilidad y cualquier crisis, por las que a veces pasan nuestras familias.»

CONDICIONES DE VIDA

POLONIA

Nuevos racionamientos

Con nuevos racionamientos e iniciativas improvisadas, Polonia combate la creciente escasez de todo tipo de bienes de consumo: de la carne hasta los cigarrillos. Las raciones de carne de once millones de polacos (la población polaca supera los 35 millones de habitantes) serán reducidas posiblemente en los próximos meses.

Por falta de mercancía, en muchos lugares de Polonia no pudieron distribuirse las cantidades previstas por persona, que son para el consumidor normal de 1,25 kilos de carne y 1,25 kilos de salchichas al mes.

Productos racionados

La lista de productos racionados incluyó en varias regiones no sólo la carne, el azúcar y la mantequilla, sino también los cigarrillos, escasos por falta de papel y pegamento.

Las raciones de tabaco, de dos paquetes de 20 cigarrillos por mes para los adultos mayores de dieciocho años, pretenden poner un freno a las enormes colas que han venido formándose en los últimos tiempos frente a los quioscos para comprar estos artículos o fósforos, otro producto también escaso.

Consumo de carne

La agencia oficial polaca Pap informó que la compra de carne por el Estado durante los primeros cinco meses de 1981 ha sido de un total de

940.000 toneladas, lo que significa un 26 por 100 menos que en el mismo período del año pasado.

Para el mes de julio, el Gobierno costeó la importación de 27.000 toneladas de carne, pero se temen nuevas dificultades de aprovisionamiento para agosto y septiembre, dado que las reservas están agotadas. Por otra parte, la compra de ganado vivo ha pasado de las 172.000 toneladas en 1980 a las 53.000 toneladas este año.

Sector farmacéutico

En la industria, la falta de materias primas y de piezas de repuesto ha paralizado en muchos casos la producción, lo que tiene unas consecuencias particularmente graves en el sector farmacéutico.

Recientemente una fábrica de inyecciones tuvo que suspender la producción y otras fábricas carecen de los componentes de importación occidental necesarios para su proceso productivo. En colaboración con organizaciones de polacos exiliados, el sindicato independiente Solidaridad ha organizado un banco de medicamentos que reparte fármacos y aparatos médicos donde se tiene necesidad de ellos.

Muchos polacos han renunciado a las vacaciones por temor a no tener qué comer en las zonas de veraneo en vista de las disposiciones restrictivas y los racionamientos adoptados por las autoridades de algunas importantes regiones vacacionales polacas.

SEGURIDAD SOCIAL

HONDURAS

Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Recientemente se han aprobado en Honduras normas legales para mejorar las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Entre éstas merecen destacarse:

a) En todo momento se concederán la asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y control necesario, aparatos de prótesis y ortopedia, medicamentos y los demás auxilios terapéuticos que requiera el estado del beneficiario.

b) Un subsidio diario cuando el riesgo profesional produzca al asegurado una incapacidad temporal para el trabajo, cuya cuantía será igual que en el caso de enfermedad.

c) Una pensión por incapacidad permanente, total o parcial, cuyo pago en ningún caso debería iniciarse antes de la fecha en que concluya al disfrute del subsidio por incapacidad temporal.

d) En caso de muerte del asegurado por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sus familiares tendrán derecho a pensiones de viudedad, orfandad o supervivencia y una ayuda para gastos funerarios.

También se regulan las prestaciones, en casos de accidente común o enfermedad no profesional.

URUGUAY

IV Congreso Internacional de Prevención de los Riesgos Profesionales

A fines del año 1980 se celebró en Montevideo (Uruguay) el IV Congreso de Prevención de los Riesgos Profesionales. Asistieron 200 delegados de diferentes países y un representante de la Asociación Internacional de la Seguridad Social para las Américas.

Los temas debatidos fueron los que a continuación se especifican: contaminación del medio ambiente producido por las industrias; manejo, almacenamiento y transporte de elementos peligrosos, medicina del trabajo; Rentabilidad económica del control de accidentes del trabajo; Economía aplicada a la Seguridad, y mejora de las relaciones laborales a través de la Seguridad industrial.

Conclusiones

Subrayamos algunas de las conclusiones aprobadas:

Se recomienda a las autoridades nacionales, de competencia y a los niveles de conducción empresarial, que arbitren las más adecuadas medidas tendentes a la neutralización o eliminación de los factores de contaminación en los medios laborales y comunitarios en todos los ambientes del país.

Se recomienda la intensificación y control del cumplimiento de las normas vigentes en materia de manipulaciones, perfeccionamiento y transporte y almacenamiento de elementos explosivos, inflamables y tóxicos.

Se recomienda el cumplimiento de las normas sobre medicina preventiva, aplicada en los ambientes laborales, para evitar las enfermedades profesionales.

Crear una comisión de trabajo que facilite el intercambio de experiencias y conocimientos sobre la prevención, rehabilitación e integración al medio

laboral y social de los discapacitados con igualdad de derechos y responsabilidades.

Implantar a nivel empresarial políticas de procedimientos dirigidos a obtener en la organización laboral el mayor consenso y participación de todos los niveles para la preservación de vidas y bienes.

Que se intensifiquen en todos los procesos económicos los métodos para contribuir a un mayor y mejor rendimiento y felicidad del hombre, como una respuesta de alto valor técnico y científico, aplicado al logro de un claro objetivo humanístico y social.

Que las partes que integran el contrato de trabajo aumenten el diálogo sobre las materias anteriormente estudiadas.

SEGURIDAD SOCIAL DE LOS BATELERS RENANOS

El último acuerdo adoptado relativo a la seguridad social de los bateleros del Rin supone una importante mejora sobre los dos acuerdos anteriores y un modelo para los trabajadores de esta modalidad en otras esferas fluviales y marítimas.

TERCER ACUERDO

Se trata del tercero de los acuerdos que progresivamente han perfeccionado la protección de los bateleros renanos en materia de seguridad social, y se ha elaborado exactamente treinta años después de que el proyecto del primer acuerdo fuese adoptado en el plano técnico, en Ginebra, por la Conferencia Tripartita Especial sobre los Bateleros Renanos.

EL ACUERDO DE 30 DE NOVIEMBRE DE 1979

Las labores de segunda revisión, emprendida en 1975, tenía por objeto elaborar un nuevo instrumento que refundiera todas las disposiciones aplicables del reglamento núm. 1.408/71 del Consejo de la CEE y de la Convención Europea de la Seguridad Social del Consejo de Europa, en la forma más perfeccionada y con el espíritu más favorable, en su conjunto, para los bateleros renanos. Ni que decir tiene que a lo largo de estas labores también se han tenido muy en cuenta la evolución actual de los regímenes

de seguridad y las tendencias que se insinúan en cada uno de los países interesados. Es esta revisión, realizada con la colaboración de la OIT, la que ha llevado a la adopción el 30 de noviembre de 1979.

AMBITO DE APLICACION

El ámbito de aplicación personal y material del acuerdo es muy amplio; incluye todas las personas que están o han estado sometidas en calidad de bateleros renanos a la legislación de una o varias de las partes contratantes, así como a los miembros de su familia y a sus supervivientes. Las palabras «bateleros renanos» designan a los trabajadores asalariados y trabajadores independientes que ejercen su actividad profesional en calidad de trabajadores a bordo de un buque utilizado comercialmente en la navegación del Rin. Cabe señalar que la aplicación del acuerdo, en el territorio de las partes contratantes se ha extendido a todos los bateleros renanos sin distinción de nacionalidad, es decir, incluso a aquellos que no son nacionales de las partes contratantes. Esta ampliación es testimonio del espíritu social de instrumento y de la apertura de las partes contratantes a los problemas de los bateleros extranjeros, lo que es particularmente digno de subrayar en las condiciones actuales.

El ámbito de aplicación material del acuerdo se extiende a todas las ramas y categorías de prestaciones, así como a todos los regímenes de seguridad social, generales y especiales, contributivos o no, incluidos los regímenes relativos a las obligaciones del empleador. No obstante, las condiciones en que se aplicará el acuerdo a los regímenes instituidos por vía de convenciones colectivas declaradas obligatorias por decisión de las autoridades públicas serán fijadas por medio de acuerdos bilaterales o multilaterales que deberán concluirse entre las partes contratadas. En cambio, el instrumento no se aplica ni a la asistencia social o médica ni a los regímenes de prestaciones a favor de las víctimas de la guerra o de sus consecuencias.

Por lo demás, la posibilidad de adhesión que se ofrece a otros Estados, en particular Austria y Liechtenstein, a reserva del consentimiento unánime de las partes contratantes, constituye un paso hacia la ampliación del campo de aplicación territorial del acuerdo.

LEGISLACION APLICABLE

El acuerdo enuncia el principio de la unidad de la legislación aplicable, en interés de los trabajadores de que se trata. La legislación normalmente

aplicable es la de la parte contratante en cuyo territorio radica la sede de la empresa de la que depende el buque en que el batelero ejerce su actividad profesional. Para aquel que explota personalmente su buque se ha adoptado el mismo criterio general del lugar sede de su empresa. Por último, el «trabajador auxiliar» —palabras que designan un batelero reclutado transitoriamente para completar o reforzar la tripulación de conformidad con los reglamentos renanos o para ser afectado a maniobras en los puertos— queda sometido a la legislación de la parte contratante en cuyo territorio reside.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El acuerdo se inspira en los principios fundamentales de coordinación que han sido reafirmados progresivamente por parte de los convenios internacionales del trabajo y por la doctrina internacional, a saber, la igualdad de trato, mantenimiento y derechos adquiridos, mantenimiento de los derechos en curso de adquisición y pago de prestaciones en el extranjero. No obstante, ha adaptado algunos de estos principios a las peculiaridades de coordinación entre regímenes contributivos y no contributivos, o bien, entre prestaciones dependientes y prestaciones independientes de la duración de los períodos cumplidos, a fin de tener en cuenta concepciones a menudo muy divergentes de las legislaciones de referencia.

IGUALDAD DE TRATO

El acuerdo formula el principio de la igualdad de trato en términos clásicos: las personas que se encuentran a bordo de un buque renano o que residen en el territorio de una parte contratante, y a las que sea aplicable este acuerdo, están sometidas a las obligaciones y gozan de los beneficios de la legislación de toda parte contratante en las mismas condiciones que las nacionales de ésta. No obstante, respecto de ciertas prestaciones especiales de carácter no contributivo concedidas a las personas que no pueden beneficiarse de las prestaciones normales, la igualdad de trato puede supeditarse a la condición de que el interesado haya residido en el territorio de la parte contratante de referencia o, tratándose de prestaciones de supervivientes, de que el difunto haya residido en dicho territorio durante un período que no podrá fijarse en más de cinco años consecutivos, inmediatamente antes de la solicitud de prestaciones, tratándose de las prestaciones

de invalidez, o inmediatamente antes del fallecimiento, tratándose de las prestaciones de supervivientes; en más de diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de admisión a la pensión de vejez, de los que cinco años consecutivos podrán ser exigidos inmediatamente antes de la solicitud de prestaciones, en lo que respecta a las prestaciones de vejez.

Además, se puntualiza que las disposiciones del acuerdo relativas a la igualdad de trato no irán en perjuicio de las disposiciones de las distintas legislaciones en lo que respecta a la participación de los interesados en la administración o en las jurisdicciones de la seguridad social.

PRESTACIONES EN ESPECIES

En caso de residencia en el territorio de una parte contratante distinta del Estado competente, las prestaciones en especie por razón de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional se conceden a los bateleros renanos que satisfagan las condiciones requeridas a tal efecto por la legislación de dicho Estado, habida cuenta, en su caso, de la acumulación de períodos. Las prestaciones corren a cargo de la institución del lugar de residencia, según las disposiciones de la legislación que aplique, y también a cargo de la institución competente. En iguales circunstancias, los miembros de la familia también se benefician de las prestaciones en especie de enfermedad o de maternidad, incluso si no tienen derecho a ellas en virtud de la legislación de la parte contratante en cuyo territorio residen.

PRESTACIONES EN EFECTIVO A CORTO PLAZO

A diferencia de las prestaciones en especie, las prestaciones en efectivo a corto plazo por enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional serán normalmente satisfechas por la institución competente con arreglo a la legislación que aplique cuando los beneficiarios residan o permanezcan en el territorio de una parte contratante distinta del Estado competente. No obstante, previo acuerdo entre la institución competente y la institución del lugar de residencia o de permanencia, tales prestaciones podrán ser igualmente satisfechas por conducto de esta última y a cargo de la institución competente.

PRESTACIONES EN EFECTIVO A LARGO PLAZO

En materia de pensiones de invalidez, vejez y supervivientes, el acuerdo ha introducido nuevamente una reglamentación especial relativa al derecho de prestaciones, pero sometiendo su aplicación a ciertas condiciones.

En lo que respecta a las prestaciones de invalidez o de fallecimiento, los bateleros renanos deben estar sujetos a la legislación de la parte contratante en el momento de comenzar la incapacidad de trabajo seguida de invalidez o en el momento del fallecimiento. En caso contrario, para beneficiarse de las prestaciones de invalidez o de fallecimiento con arreglo a la legislación de cualquier parte contratante según la cual la concesión de tales prestaciones esté supeditada al cumplimiento de un período de seguro, las personas de que se trate deberán haber cumplido, en calidad de batelero renano, períodos de seguro de una duración total por lo menos igual a cinco años bajo la legislación de dos o más partes contratantes. Con respecto a las prestaciones de vejez, los interesados deberán haber cumplido, en esa misma calidad, períodos de seguro de una duración total por lo menos igual a cinco años bajo la legislación de dos o de varias partes contratantes.

CENTRO ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD SOCIAL
DE LOS BATELEROS RENANOS

Se consagra en el acuerdo la mayor importancia del papel asignado al Centro Administrativo de Seguridad Social de los Bateleros Renanos, al que se confieren nuevas atribuciones, esenciales para la protección de estos trabajadores y conformes con la importancia que el Centro ha adquirido con el correr de los años.

Entre otras cosas, está formulado para ocuparse de toda cuestión de interpretación o aplicación de las disposiciones del acuerdo. Para confirmar la práctica establecida desde la aplicación del Acuerdo de 27 de julio de 1950, el nuevo instrumento dispone expresamente que el Centro se beneficiará de la colaboración técnica de la OIT, en el marco de los acuerdos concluidos entre la Oficina y la Comisión Central para la Navegación del Rin.

IMPORTANCIA DEL ACUERDO

El acuerdo entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a aquel en el curso del cual hubiere sido depositado el último instrumento de rati-

ficación o de aceptación de las partes contratantes del acuerdo revisado de 13 de febrero de 1961. En lo que respecta a todo otro Estado que lo ratifique o acepte ulteriormente, entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a aquel en el curso del cual se hubiere depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

La elaboración del nuevo texto ha exigido cuatro años de esfuerzos comunes. A pesar de numerosas dificultades, ha sido posible, gracias a una excelente colaboración y a un espíritu de comprensión mutua, elaborar un instrumento decididamente moderno y, que sin embargo, resulta aceptable para todos los Estados interesados. Su entrada en vigor constituirá un progreso importante en comparación con el acuerdo precedente, y cabe abrigar la esperanza de que, al igual que los de 1950 y 1961, el acuerdo de 1979 contribuirá a su vez, por su carácter innovador y de vanguardia, al desarrollo de la coordinación de las legislaciones de seguridad social. Pero la OIT cifra también una esperanza muy particular en el nuevo acuerdo renano: desearía ver en él una prefiguración de un futuro convenio de seguridad social para el conjunto de los bateleros de la navegación interior en Europa, de conformidad con la resolución sobre el desarrollo de la cooperación en materia de seguridad social que fue adoptada por unanimidad por la tercera Conferencia Regional Europea de la OIT en octubre de 1979.

MIGUEL FAGOAGA